

III.III. EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ*

III.III.1. Introducción

III.III.1.1. Concepto de teletrabajo

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación están produciendo una profunda transformación de la organización empresarial. Gracias a la innovación tecnológica ya no resulta imprescindible la presencia física en la sede de la empresa de aquellos trabajadores cuya función se concreta en recibir, tratar y enviar información. La introducción de las TIC en el ámbito laboral está produciendo una paulatina dispersión física, una atomización —en palabras de Rodríguez Sañudo¹¹⁵— de las correspondientes prestaciones de trabajo. Esta descentralización telemática supone, como decíamos, un cambio radical en la organización productiva, en la medida en que rompe las barreras del espacio y del tiempo y en que pone de manifiesto la crisis del horario de trabajo como elemento definitorio de la prestación laboral debida.

El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo por la cual un trabajo que podría ser realizado en los locales de la empresa se realiza fuera de ésta de forma regular, utilizando para ello las tecnologías de la información.¹¹⁶ ¿Cuáles son los elementos que definen el teletrabajo? En nuestra opinión, son tres¹¹⁷: el elemento topográfico, el tecnológico y el organizativo.

El primer elemento que define el teletrabajo es el topográfico. La prestación de servicios se realiza a distancia, fuera de la sede de la empresa, en el lugar elegido por el trabajador. El segundo elemento es el uso, como herramienta de trabajo, de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Son estas tecnologías las que permiten, precisamente, trabajar a distancia, al conectar virtualmente la sede de la empresa y la descentralizada.¹¹⁸ Gracias a ellas, se posibilita una nueva presencia del trabajador en la empresa. Como afirma la doctrina, el teletrabajo consiste en recibir, tratar y enviar información¹¹⁹, supone transmitir bits, no átomos¹²⁰.

El tercer y último elemento que caracteriza el teletrabajo es el organizativo. El teletrabajo es, ante todo, una nueva forma de trabajar¹²¹, una ruptura con el modelo tradicional de organización del trabajo. Como hemos afirmado, el teletrabajo es un mecanismo de deslocalización tecnológica, que libera al trabajador de unos límites determinados de espacio y de tiempo, permitiendo realizar a distancia lo que podría desempeñarse en la empresa. En nuestra opinión, es éste un elemento determinante que ha sido obviado por la mayor parte de la doctrina. Sin duda, no puede deslocalizarse una actividad que nunca estuvo emplazada en los locales de la empresa. De ahí que, no todo trabajo desempeñado fuera de la empresa sea teletrabajo.¹²² Quedan fuera de tal concepto aquellos trabajadores que, por las propias particularidades de la actividad, no pueden prestar el servicio en la propia sede de la empresa.

III.III.1.2 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

La implantación del teletrabajo conlleva interesantes ventajas tanto para la empresa, como para los trabajadores: reduce los gastos fijos de la empresa (en metros cuadrados de oficina, en mobiliario, en pluses de transporte o de distancia, en servicios indirectos del servicio de comedor,...), libera tiempo para la vida privada del trabajador al reducir el tiempo invertido en desplazamientos, favorece la flexibilidad tanto horaria como espacial, potencia la igualdad de oportunidades al remover las barreras de incorporación al mercado de trabajo de profesionales con dificultades de acceso al mismo (como personas con movilidad reducida o trabajadores con responsabilidades familiares), permite contar con los profesionales más especializados con independencia de cuál sea el lugar en el que vivan y permite mantener la actividad productiva durante las 24 horas del día sin que la empresa incurra en otros costes adicionales (como pluses de nocturnidad, de turnicidad, de localización, etc).

* Profesora Ayudante. Universidad Carlos III de Madrid.

¹¹⁵ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F., La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral. En: AA.VV. *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1999, p. 104.

¹¹⁶ No cabe duda de que hay tantas definiciones de teletrabajo sobre estudios sobre el tema. Nosotros nos hemos inclinado por la definición del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (art. 2).

¹¹⁷ Siguiendo a PÉREZ DE LOS COBOS, F.; THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España. Perspectiva Jurídico-Laboral*. Madrid: MTAS, 2001, p. 17.

¹¹⁸ En palabras de MELLA MÉNDEZ, L., Sobre una nueva manera de trabajar: El teletrabajo, *Aranzadi Social*, 1998, vol. V.

¹¹⁹ PÉREZ DE LOS COBOS, F.; THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España... op. cit.*, p. 18.

¹²⁰ ORTIZ CHAPARRO, F. *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw-Hill, 1996, p. 38.

¹²¹ PÉREZ DE LOS COBOS, F.; THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España... op. cit.*, p. 19.

¹²² Ídem.

No obstante, no cabe duda de que el teletrabajo también presenta inconvenientes: difumina los contornos entre la vida personal y la profesional, con los riesgos que ello implica de adicción al trabajo y de prolongación de la jornada laboral, favorece la individualización de las relaciones laborales, merma el sentimiento de grupo, de pertenencia a la entidad, e incrementa el aislamiento y la soledad del trabajador.

III.III.1.3. El teletrabajo en España

En los últimos años, se aprecia una tendencia creciente en nuestro país a favorecer un trabajo no presencialista: De diciembre de 2002 a enero de 2008, el porcentaje de empresas con trabajadores conectados por redes telemáticas externas se ha incrementado en 7,73 puntos.¹²³ No obstante, en enero de 2008, sólo el 14,7% de las empresas tenían trabajadores que pudieran prestar servicios a distancia. De éstos, el 80,70% podía conectarse desde casa; el 58,4%, desde instalaciones de clientes o empresas asociadas; el 71,10% desde otras localizaciones de su misma empresa o grupo; y el 73,60% desde hoteles, aeropuertos, etc.

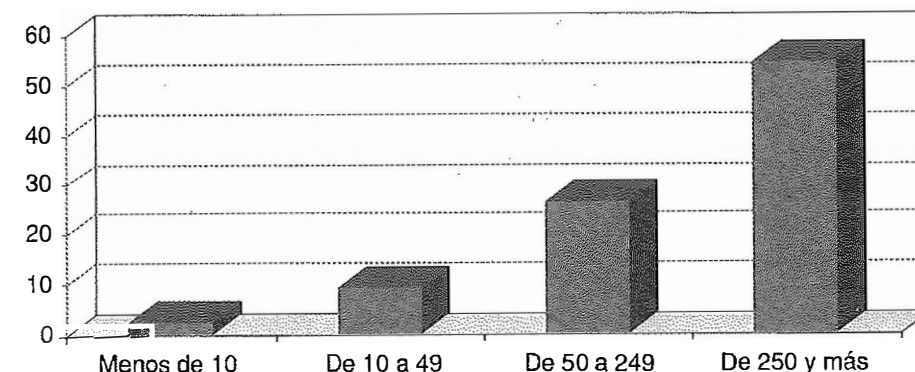
Parece que las empresas miran con cierto recelo esta nueva forma de organización del trabajo. La política de recursos humanos de la empresa española tipo se basa fundamentalmente en el control. La implantación del teletrabajo exige una nueva cultura empresarial basada en la confianza y en la evaluación de la actividad en función de los resultados y no de las horas de presencia en el puesto de trabajo. Incluso los propios trabajadores necesitan formación específica: los directivos no están acostumbrados a dirigir equipos virtuales y los empleados han de aprender a trabajar por propia disciplina.

Por otro lado, la escasa implantación del teletrabajo en España trae su causa en las particularidades de nuestro tejido empresarial, formado mayoritariamente por medianas y pequeñas empresas. El establecimiento de un programa de teletrabajo en la empresa depende del grado de inserción de ésta en la sociedad de la información y de la comunicación y, como se desprende de las estadísticas, aquél está íntimamente conectado con el volumen de la plantilla. En la práctica, el teletrabajo es un sistema de organización al que rara vez acuden las pequeñas y medianas empresas. Lo que tiene plena lógica si tenemos en cuenta que, en las PY-MES, el uso de las nuevas tecnologías se presenta muy por debajo del uso en las grandes.

¹²³ Fuente: INE. Encuesta del uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. A enero de 2008.

GRÁFICO 1

Porcentaje de empresas con empleados conectados a los sistemas TIC de la empresa por redes telemáticas externas en función del tamaño de la empresa



Datos INE a enero de 2007.

Como es obvio, la implementación del teletrabajo también se encuentra en íntima conexión con el sector de actividad en el que se encuadre la empresa. Actividades empresariales en las que el fruto del trabajo es, fundamentalmente, el tratamiento de la información son más fácilmente teletrabajables que las actividades manuales o que requieran contacto directo y personal con el público. De las estadísticas del INE se desprende que el teletrabajo tiene una mayor implantación en las empresas dedicadas a actividades informáticas (un 62,4%), a la distribución de energía eléctrica, gas y agua (un 38,4%), al comercio al por mayor (un 26,6%), a los servicios audiovisuales (un 24,9%) y a las telecomunicaciones (un 23,6%). Y los sectores en los que menor implantación tiene son el sector de la construcción (un 6,5%), el de la metalurgia (8,6%), el sector hotelero (10%), la industria de alimentación, bebidas y tabaco, la industria textil (10,7%) y la actividad de venta y reparación de vehículos a motor (10,9%).

III.III.2. La regulación del teletrabajo

Como bien sabemos, el art. 13 ET regula el contrato de trabajo a domicilio. ¿Podríamos concebir esta nueva forma de trabajar a distancia a través de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación como una modalidad de trabajo a domicilio, encuadrable en el art. 13 ET? Ciertamente, tanto el trabajador a domicilio como el teletrabajador prestan servicios a distancia, fuera de los locales de la empresa. Este espacio común introduce especialidades, también comunes, en materia de jornada, de horario, en el control de la actividad laboral por parte del empresario, con respecto a la aplicación de las obligaciones empresariales de prevención de

riesgos laborales, etc. Sin duda, tanto en el trabajo a domicilio como en el teletrabajo *off line*, la dirección del empresario se manifiesta en directrices y en orientaciones *ex ante* y en una supervisión del resultado *ex post*. Sin embargo, en el trabajo *on line*, el control de la actividad por parte del empresario puede ser directo e, igualmente, personal. De hecho, la vigilancia puede ser mucho más incisiva, pues el propio programa puede registrar cada uno de los movimientos del trabajador (el tiempo de conexión, la duración de los tiempos de descanso, etc). El ordenador se convierte así en herramienta de trabajo y, al mismo tiempo, un elemento de control de la actividad¹²⁴.

Por otro lado, el teletrabajo se caracteriza por la presencia virtual del trabajador en la empresa, de la que se deriva la inmediata incorporación a aquella del resultado del trabajo. Esta inmediatez en el tiempo de entrega permite la contratación de trabajadores que prestan servicios en ciudades con distinta franja horaria lo que introduce nuevas interrogantes a los que el contrato a domicilio no puede dar respuesta¹²⁵.

El art. 13 ET está pensando en un trabajador puramente manual. La regulación del contrato a domicilio se ha dirigido tradicionalmente a los trabajadores manuales del sector de la confección, del calzado o similares. Prueba de lo expuesto es que, entre las obligaciones de la empresa, se relaciona la de consignar en un documento de control de actividad, la cantidad de materias primas que se entregan al trabajador y la recepción de los objetos ya elaborados. Es un precepto obsoleto que requiere una urgente modificación. Sin embargo, nuestro legislador continúa cuestionándose la necesidad de elaborar una regulación específica¹²⁶.

En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Consejo Europeo invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad. El 16 de julio de 2002, se firmó en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo por UNICE/UEAPME, CEEP y CES. Los propios agentes sociales deciden impulsar esta novedosa manera de trabajar por tres motivos: primero, por ser un mecanismo eficaz para modernizar la organización del trabajo que favorece la productividad y la competitividad de la empresa; segundo, en la medida en que es una valiosísima herramienta de conciliación de la vida personal y profesional, al flexibilizar los tradicionales contornos —temporales y espaciales— de la relación laboral; final-

¹²⁴ ALARCÓN CARACUEL, MR. La ajeneidad en el mercado: un criterio definitorio del mercado de trabajo, *Revista Española de Derecho del trabajo*, 1986, n.º 28.

¹²⁵ In extenso: SANGUINETI RAYMOND, W. *Teletrabajo y globalización*. Madrid: MIAS, 2003, 112 p.

¹²⁶ Ver contestación a la pregunta al Congreso de Carmen Quintanilla (GP). Boletín del Congreso, 28-03-2006, serie D, n.º 359.

mente, por cuanto facilita la incorporación al mercado de trabajo de personas con movilidad reducida.¹²⁷ El problema es que este acuerdo marco se inserta en un modelo de derecho no vinculante para los Estados. El acuerdo tiene un origen convencional que ha de ser aplicado de forma convencional.¹²⁸ Deben ser los empresarios y sindicatos integrantes de las organizaciones firmantes del acuerdo comunitario los encargados de efectuar la aplicación de su contenido en el ámbito nacional¹²⁹.

En España, en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, suscrito el 30-01-2003 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, las organizaciones firmantes acogieron en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, en la medida en que *«es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en relación con el teletrabajo»*. Con posterioridad, el acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, prorrogado para el año 2008¹³⁰, reguló el teletrabajo, en términos muy similares a como lo hace el Acuerdo Marco Europeo y sin grandes avances en este sentido.

Ante la ausencia de una regulación del teletrabajo y partiendo de los muchos interrogantes que suscita la implantación de esta nueva forma de organización empresarial, es obvia la importancia que adquiere la negociación colectiva. A ello hemos de añadir que muchos de los problemas que plantea el teletrabajo son un espacio natural para el convenio colectivo.

III.III.3. El teletrabajo en la negociación colectiva

III.III.3.1. Una visión general

Partiendo de la escasa implantación del teletrabajo en España, son todavía muy pocos los convenios colectivos que incluyen previsiones al respecto. Clara prueba de ello es que ninguno de los convenios colectivos de la muestra analizada recogía una regulación de esta nueva forma de organización del trabajo. Ello nos ha obligado a ampliar la muestra, al objeto de po-

¹²⁷ SERRANO GARCÍA, J.M.³ Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo de 12 de julio de 2002, RL, 2002, vol. II, pp. 441 a 462. De esta misma autora: La negociación colectiva europea y los acuerdos «libres»: la vinculabilidad del Acuerdo europeo sobre teletrabajo. En: AA.VV. *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*. 2003, pp. 95 a 118. MELLA MÉNDEZ, L. Comentario general sobre el Acuerdo Marco sobre el teletrabajo, RL, 2003, vol. I, p. 177 a 208. SANTOS FERNÁNDEZ, M.D. El Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo: Negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria. *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 2004, n.º 14, pp. 45 a 74.

¹²⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. *Regulación jurídica del teletrabajo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Observatorio Laboral. Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales, p. 10.

¹²⁹ SANTOS FERNÁNDEZ, M.D. El Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo... Op. cit. p. 67.

¹³⁰ BOE 14-01-2008, n.º 12.

der analizar los acuerdos que se han producido en esta materia y presentar al lector una foto de la realidad lo más enfocada posible.

Pues bien, aun siendo pocos los convenios colectivos que regulan el teletrabajo, hemos de advertir que se aprecia un significativo incremento en los últimos años. Concretamente abordan el teletrabajo los siguientes convenios colectivos:

a) Sectoriales:

a') Sectoriales de ámbito estatal:

1. III Convenio colectivo de prensa diaria (BOE 18-12-2008, n.º 304).
2. XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 29-08-2007, n.º 207).
3. Convenio colectivo de perfumerías y afines (BOE 23-08-2007, n.º 202).

b') Sectoriales de ámbito autonómico

1. Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BO Valencia 7-10-2005, n.º 238 Suplemento 3).
2. Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Navarra (BO Navarra 15-8-2007, n.º 101)

b) De empresa:

a') Empresa privada:

1. V Convenio colectivo de Telefónica Móviles de España, S.A (BOE 31-08-2009, n.º 210).
2. III Convenio colectivo de Repsol YPF, S.A. (BOE 12-08-2009, n.º 194).
3. VIII Convenio colectivo de Unidad Editorial S.A. (BOE 29-05-2009, n.º 130).
4. Convenio colectivo de trabajo de la Escuela Universitaria Politécnica de Mataró 2008-2011 (DOGC 9-07-2009, n.º 55200).
5. Convenio colectivo de Consultoría Tecnológica para el Comercio (BOE 06-01-2009, n.º 5).
6. Convenio colectivo de trabajo Grup El Punt 2007-2011 (DOGC 5-12-2008, n.º 5273)
7. Convenio colectivo de Petroquímica Española S.A (BOE 28-11-2008, n.º 287).
8. Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos (BOE 27-11-2008, n.º 286).

9. Convenio colectivo de Telefónica de España S.A.U. para los años 2008-2010 (BOE 14-10-2008, n.º 248).
10. I Convenio colectivo de Thales Rail Signalling Solutions, S.L.U. (BOE 24-09-2008, n.º 231).
11. XVIII convenio colectivo de Alcatel-Lucent España, S.A. (BOE 17-09-2008, n.º 225).
12. III Convenio colectivo marco del grupo Endesa (BOE 26-06-2008, n.º 154).
13. I Convenio colectivo del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (BOE 17-06-2008, n.º 146).
14. Convenio colectivo de trabajo de la Escola Universitària d'Estudis Empresarials del Marcéme 2008-2012 (DOGC 13-06-2008, n.º 45358).
15. Convenio colectivo de trabajo de la Agencia del Conocimiento y la Tecnología de la Rioja 2007-2009 (BO La Rioja 5-06-2008, n.º 74)
16. II Convenio colectivo de Nutricia S.R.L (BOE 16-04-2008, n.º 92).
17. II Convenio colectivo de Numil Nutrición (BOE 15-04-2008, n.º 91).
18. VI Convenio colectivo de Siemens S.A (BOE 11-04-2008, n.º 88).
19. Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas S.A. (BOE 28-03-2008, n.º 76).
20. Convenio colectivo del Banco de España (BOE 28-01-2008, n.º 24).
21. Convenio colectivo de Euskaltel S.A (BO País Vasco 2-04-2007).
22. Convenio colectivo de trabajo de la Fundación Privada Joseph Finestres 2007-2009 (DOGC 6-08-2007 n.º 4941).
23. I Convenio colectivo de la Fundación para el desarrollo de la ciencia y la tecnología (D.O.E. 30-11-2006, N.º 140).
24. V Convenio colectivo de la empresa BP Oil España S.A.U (BOE 10-07-2006, n.º 163).
25. Convenio colectivo de la empresa Ibermática S.A. (BOE 25-6-2004, n.º 153).

b') Empresa pública:

1. Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Cardedeu 2006-2009 (DOGC 9-08-2007, n.º 4944).
2. Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Vallgorguina (DOGC 26-06-2003, n.º 3912).

Como se deduce con claridad de la anterior relación, la mayor parte de los convenios colectivos que regulan el teletrabajo tiene un ámbito empresarial. Ello es lógico si tenemos en cuenta que este tipo de acuerdos —que versan sobre una materia novedosa con respecto a la que no existe regulación legal— se basan en una previa experiencia piloto.

A nivel empresarial, la regulación convencional del teletrabajo es sumamente dispar pues varía, como es lógico, de la fase de implantación en la que se encuentre esta nueva modalidad de organización del trabajo. Se aprecian desde empresas que se encuentran en fase de estudio de las posibilidades de implantar un programa de teletrabajo¹³¹, hasta empresas en las que ya se ha implantado el teletrabajo y se encuentran en una fase experimental, en orden a valorar las posibilidades de una implantación definitiva¹³² y, finalmente, empresas con programas de teletrabajo en fase expansión, tras el éxito de la experiencia previa¹³³. Mientras en el primer caso, los convenios se limitan a recoger el compromiso de la empresa de valorar su viabilidad; en el segundo, los convenios recogen en qué términos se llevará a cabo el plan piloto (su ámbito de aplicación, sus diferentes fases de implementación, la duración del proyecto, etc). Solamente los últimos, con base en la experiencia ya adquirida, introducen una regulación más detallada de las condiciones laborales de los trabajadores.

No cabe duda de que la implementación de un sistema de teletrabajo es un proceso necesariamente lento¹³⁴. En primer lugar, por cuanto exige un importante cambio cultural que requiere una fase previa de identificación de los objetivos a alcanzar por el trabajador y de concreción de los sistemas para verificar su cumplimiento. Es necesario, además, analizar qué áreas y, dentro de ellas, qué perfiles profesionales y personales son susceptibles de ser gestionados a distancia; siendo conveniente detectar en qué concretas actividades puede resultar más provechoso un régimen de teletrabajo. Hay que formar a los trabajadores afectados (tanto a los directivos responsables de equipos virtuales como a los propios teletrabajadores) y realizar una compleja estimación de los costes de implementación. Y finalmente, al objeto de valorar la conveniencia de su implantación definitiva, se deberán evaluar los resultados del proyecto piloto: la repercusión en la productividad de la empresa, el grado de satisfacción de los teletrabajadores y de los compañeros que siguen prestando servicios en las oficinas centrales, el nivel de absentismo, etc...

III.III.3.2. *El derecho a teletrabajar*

A la luz del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, todos los convenios colectivos prevén la necesidad de que se llegue a un acuerdo entre la

¹³¹ Es el caso de Petroquímica Española S.A., de CEPSA, de Siemens, del Banco de España o de la Escuela Universitaria Politécnica de Mataró 2008-2011.

¹³² Como ocurre, por ejemplo, en Repsol YPF, el Grupo Endesa, de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, Nutricia, Nutrimil, Telefónica Telecomunicaciones Públicas S.A., Banco de España, Escuela Universitaria d'Estudis Empresarials del Marcéeme, Euskaltel, etc.

¹³³ Telefónica de España, S.A.U. y Telefónica Móviles de España.

¹³⁴ Ver: ROCA PULIDO, J.C.; MARTÍNEZ LÓPEZ, F., Metodología para el desarrollo e implantación del teletrabajo. Observatorio de Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. Universidad de Huelva.

empresa y el trabajador para prestar servicios a distancia¹³⁵. El teletrabajo no se configura, por tanto, como un derecho del trabajador.¹³⁶ Si éste solicita acogerse al proyecto de teletrabajo regulado de forma convencional será necesario el consentimiento de la empresa.

El convenio de la empresa Repsol YPF es el único que hace un esfuerzo por objetivizar —mermando así la posible discrecionalidad empresarial— cuáles los requisitos que ha de cumplir el trabajador para poder teletrabajar. En primer lugar, ha de estar contratado a tiempo completo y ha de acreditar dos años de antigüedad en la empresa y un año en ese concreto puesto de trabajo. Por otro lado, ha de poseer habilidades informáticas suficientes para poder trabajar a distancia y ha de saber autogestionarse. Finalmente, el lugar desde el que el trabajador desea teletrabajar ha de contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se trata, sin embargo, de una regulación excepcional. Con carácter general, la posibilidad de teletrabajar se condiciona al cumplimiento de requisitos bastante más ambiguos que dejan, en definitiva, la decisión final en manos del empresario: «*que las características del puesto de trabajo lo permitan*»¹³⁷, o que se trate de «*tareas que sean susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo y no existan razones organizativas que lo impidan*» y siempre y cuando no teletrabaje más del 15% de la plantilla susceptible de hacer teletrabajo¹³⁸.

En el convenio de Telefónica de España se introduce un mecanismo de control de la posible arbitrariedad empresarial al otorgar a un tercero, al «Grupo de Adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades del mercado», competencias para tratar los supuestos de denegación por parte de la empresa de peticiones individuales de teletrabajo.

III.III.3.3. *Las condiciones laborales de los teletrabajadores*

a) *La retribución del teletrabajador*

Nada dice el Acuerdo Marco Europeo expresamente sobre la retribución del teletrabajador, salvo que se beneficiarán de los mismos derechos que tengan garantizados los trabajadores comparables que presten servicios en los locales de la

¹³⁵ Entre otros muchos, el art. 10 VIII CC Unidad Editorial S.A.; art. 8.3 CC Consultoría Tecnológica para el comercio, DT 7.ª III CC Prensa diaria, art. 43 CC Alcatel-Lucent España, art. 45 III CC Marco Grupo Endesa, art. 34 II CC Nutricia, art. 33 CC Numil Nutrición, resolución de 10 de octubre de 2006 por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de diversos acuerdos que pasan a formar parte del CC Telefónica de España S.A.U.

¹³⁶ SERRANO GARCÍA, J.M. Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo, *op. cit.*, p. 47.

¹³⁷ Cláusula 5.ª I CC Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.

¹³⁸ Art. 34 II CC Nutricia, S.R.L. En idénticos términos, art. 33 CC Numil Nutrición, S.R.L.

empresa (cláusula 4.^a). Del análisis de los convenios se deduce que, en la práctica, la retribución del empleado no se ve alterada por el teletrabajo. Los convenios colectivos que regulan esta nueva forma de organización productiva no establecen al respecto complemento salarial alguno para los teletrabajadores. En ocasiones, incluso, se advierte de forma expresa que el trabajador no percibirá ninguna retribución específica por la participación en el régimen de teletrabajo¹³⁹.

Ahora bien, como no podría ser de otra manera, los teletrabajadores no percibirán determinados conceptos extrasalariales, como la ayuda de comida¹⁴⁰, la indemnización por traslado de oficina¹⁴¹ o por manutención¹⁴², en la medida en que compensan un gasto en el que no incurre un trabajador que se caracteriza, precisamente, por prestar servicios fuera de los locales de la empresa.

b) El coste de teletrabajar

La regla general, conforme al Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo, es que sea la empresa la encargada de facilitar, instalar y mantener el equipamiento necesario para teletrabajar; si bien, se admite, que sea el empleado el que aporte su propio equipo. Además, el empresario debería cubrir los gastos ocasionados por el teletrabajo si éste se realiza regularmente y tendría que dotar al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

En esta misma línea, se pronuncian la mayor parte de los convenios. Así, por ejemplo, el art. 43 del XVIII Convenio Colectivo de Alcatel-Lucent España S.A. reconoce la obligación de la empresa de poner a disposición del trabajador el equipo necesario para prestar el servicio en régimen de teletrabajo y de hacerse cargo de su mantenimiento. El coste de la línea ADSL es igualmente asumido por la empresa. Una vez finalizado el régimen de teletrabajo, el convenio recoge la obligación del empleado de devolver a la empresa las herramientas de trabajo puestas a su disposición.

El art. 13 del Convenio Colectivo del Grupo El Punt, impone a la empresa la obligación de asumir el coste de la línea telefónica ADSL, del ordenador y de todos aquellos elementos que se consideren necesarios para desarrollar el trabajo en un momento determinado y de los cuales un trabajador dispone en cualquier centro de trabajo de la empresa. Además, en caso de robo o de avería del ordenador, el responsable será el empresario. También responderá la empresa de todos los desperfectos que se puedan producir en el hogar del trabajador si éstos son imputables a un mal funcionamiento de los aparatos instalados por la empresa.

¹³⁹ Es el caso, por ejemplo, del art. 43 del XVIII CC Alcatel-Lucent España S.A. y del Acuerdo de teletrabajo de Telefónica de España S.A.U.

¹⁴⁰ Art. 52 bis CC BP Oil España.

¹⁴¹ DF 3.^a CC BP Oil España.

¹⁴² Art. 43 del XVIII CC Alcatel-Lucent España S.A.

En sentido similar se pronuncia el art. 10 bis del Convenio Colectivo de la Industria Química, conforme al cual el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo. Además, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costes directamente originados por este trabajo y dotará al empleado de un servicio adecuado de apoyo técnico.

Especial atención merece el acuerdo de teletrabajo de Telefónica de España S.A.U. en virtud del cual la empresa se compromete a asumir el coste de la línea ADSL (bajo la premisa de que la modalidad de teletrabajo no puede suponer para el trabajador un mayor coste en sus comunicaciones), así como la necesaria dotación de papelería (igual a la que le correspondería si estuviera en el centro de trabajo). Se prevé incluso la posibilidad de que la empresa entregue un teléfono móvil a los empleados que, por la especial actividad que desarrollan, lo necesiten y una webcam para su uso en multiconferencias. Sin embargo, los gastos de agua, luz, calefacción serán por cuenta del teletrabajador.

Conviene destacar por último el Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España que reconoce al trabajador que preste sus servicios en régimen de teletrabajo una partida de 433,60 € mensuales, con la finalidad de compensar «aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza». El teletrabajador podrá disponer además de la cantidad de 1.900 €, como máximo, para realizar todas aquellas obras de acondicionamiento de la vivienda que resulten necesarias para teletrabajar.

c) La duración de teletrabajo

Con carácter general, la duración de la situación de teletrabajo queda a expensas de lo acordado entre la empresa y el trabajador afectado¹⁴³. No obstante, se aprecian algunas excepciones. Por ejemplo, tanto el Convenio Colectivo de Nutricia, como el de Numil Nutrición, establecen una duración máxima de tres meses; prorrogable por idénticos periodos de tiempo siempre que concurra acuerdo entre las partes y que se formalice la prórroga con quince días de antelación a la terminación del plazo (arts 34 y 33, respectivamente). Por su parte, el Convenio Colectivo de teletrabajo de Telefónica de España S.A.U. prevé una duración de un año, también prorrogable por iguales periodos de tiempo; si bien, en tal caso, a falta de denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de término, se presume la voluntad de prorrogar la situación de teletrabajo.

¹⁴³ Entre otros muchos, art. 8.3 CC Consultoría tecnológica para el comercio S.L., cláusula 36.^a CC Thales Rail Signalling Solutions; art. 19 CC Ibermática S.A.

d) La distribución del tiempo de trabajo

De igual manera, el porcentaje de jornada teletrabajada no suele establecerse en la regulación convencional, remitiéndose al acuerdo individual entre el trabajador y la empresa. Se aprecian, sin embargo, algunos convenios que establecen un límite a la autonomía de la voluntad. Es el caso, nuevamente, de los Convenios Colectivos de Nutricia y de Numil Nutrición que fijan un máximo de ocho horas de teletrabajo a la semana, o del Convenio Colectivo de la Escola Universitària d'Estudis Empresarials del Marcéme que establece, como prueba piloto, un máximo de 5 horas mensuales (DT 2.^a). Por su parte, el Acuerdo de teletrabajo de Telefónica de España S.A.U., fija tanto un período mínimo como un máximo. Así es, el tiempo mínimo de teletrabajo será de dos días semanales, ampliables de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. El período máximo, por su parte, será de cuatro días semanales, pues el acuerdo individual deberá garantizar, al menos, una jornada de trabajo presencial a la semana.¹⁴⁴ En efecto, «al objeto de favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia», el acuerdo de Telefónica impone a la empresa la obligación de establecer, con carácter semanal, reuniones de contacto entre el teletrabajador y sus compañeros (ya sea su equipo de trabajo, los demás colaboradores o su responsable directo). De lo expuesto se constata una clara preferencia de los agentes sociales por el teletrabajo parcial. Resulta, por tanto, una excepción el Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España S.A.U., conforme al cual no se considera teletrabajador sino a quien desarrolla la totalidad de la jornada laboral pactada en y desde su propio domicilio (art. 47).

Aunque, como decíamos, la concreción de la jornada teletrabajable se deja en manos del acuerdo individual, algunos convenios permiten expresamente la posibilidad de teletrabajar jornadas completas o jornadas parciales. Por ejemplo, el convenio de Repsol YPF admite cuatro modalidades de teletrabajo: a) un día a la semana; b) dos días a la semana; c) el 20% de la jornada diaria; y d) dos tardes a la semana y la jornada del viernes. También el convenio de la empresa Nutricia permite que las ocho horas que pueden teletrabajarse se distribuyan en una jornada completa o en dos medias jornadas, según acuerdo entre el empleado y el director.

Por último, conviene advertir que, al margen de la distribución acordada por las partes, algunos convenios recogen expresamente la obligación del trabajador de personarse en el centro de trabajo tantas veces como sea requerido por la empresa. Es el caso del art. 46 del XVIII Convenio Colectivo de Alcatel-Lucent España, del art. 20 Convenio Colectivo Agencia del Conocimiento y la Tecnología de La Rioja o del art. 21.8 del de la empresa Repsol YPF. Este último convenio también recoge la obligación del trabajador de permitir que, por necesidades del servicio, la empresa cambie el día o la tarde teletrabajable por otro día u otra tarde de la misma semana.

e) El horario de trabajo:

Los convenios colectivos que regulan el teletrabajo rara vez se pronuncian acerca del horario de trabajo del teletrabajador. En consecuencia, habrá que estar a lo determinado en el acuerdo individual de teletrabajo suscrito entre el empresario y el trabajador. Solo el tantas veces mencionado acuerdo de Telefónica de España se remite al horario general de la unidad de pertenencia del teletrabajador; si bien admite que las partes acuerden la prestación del servicio fuera del horario habitual, si el trabajo desempeñado así lo permite y resulta posible desde un punto de vista organizativo.

f) Teletrabajo y conciliación de la vida familiar y profesional

Ya advertimos que los agentes sociales conciben el teletrabajo como una valiosa herramienta de conciliación de la vida familiar y profesional. No cabe duda que la implantación del teletrabajo, por cuanto constituye un ahorro de tiempo en desplazamiento y flexibiliza la jornada y el lugar de trabajo, sin pérdida del poder adquisitivo, puede reducir la adopción de otras medidas más drásticas como la excedencia por cuidado de hijos, la reducción de jornada por guarda legal o, incluso, el abandono del mercado de trabajo por incompatibilidad con la asunción de responsabilidades familiares. Precisamente por ello, interesa destacar aquí algunas concretas medidas introducidas por la negociación colectiva como, por ejemplo, el art. 33 Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Vallgorguina que plantea el teletrabajo como una alternativa a la excedencia del trabajador por circunstancias personales y familiares, o como el art. 21 del Convenio Colectivo de Repsol YPF que permite al trabajador, en determinadas circunstancias, disfrutar de una baja por maternidad a tiempo parcial, compatibilizando el descanso maternal y el trabajo, teniendo en cuenta que éste puede desempeñarse desde el propio domicilio del trabajador.

g) Seguridad y salud laboral

Uno de los problemas que plantea en la práctica el teletrabajo es la concreción de la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las normas de prevención de riesgos laborales parten de la premisa de que la empresa puede controlar el espacio desde donde se ejecuta la prestación. Pero tal principio se desvirtúa cuando la prestación se realiza a distancia o, aún más, en el propio domicilio del trabajador¹⁴⁵.

Conforme al Acuerdo Marco Europeo, el empresario es responsable de proteger la salud y la seguridad profesional del teletrabajador y deberá in-

¹⁴⁴ En el mismo sentido, art. 65 CC Telefónica Móviles de España.

¹⁴⁵ PÉREZ DE LOS COBOS, F. THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España...* op. cit. p. 66.

formar a éste de la política de la empresa en esta materia, especialmente en lo que se refiere a las pantallas de visualización de datos. Al objeto de que la empresa pueda verificar la correcta aplicación de las normas en materia preventiva, se reconoce al empresario y a los representantes de los trabajadores el derecho a acceder al lugar de trabajo que, si coincide con el domicilio del teletrabajador, se condiciona a su previo consentimiento. Se trata de una regulación sumamente superflua que deja sin contestación las múltiples preguntas que el teletrabajo genera respecto de la salud laboral¹⁴⁶. El papel de la negociación colectiva a nivel estatal resulta, por lo tanto, clave. Sin embargo, los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva que se han publicado desde entonces se limitan a reiterar las previsiones del Acuerdo Marco Europeo.

La mayor parte de los convenios colectivos que regulan el teletrabajo o no abordan tal extremo, o se remiten al Acuerdo Marco, o lo hacen de forma sumamente vaga e imprecisa como, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España conforme al cual, «en materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la ley de prevención de riesgos laborales». En el convenio colectivo de la empresa Repsol YPF, sin embargo, la posibilidad de teletrabajar se condiciona a que el lugar desde el que se desea ejecutar la actividad cuente con un espacio adecuado que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención de riesgos¹⁴⁷. El problema es que tales condiciones no se establecen en el propio convenio colectivo, sino que su concreción se deja en manos del acuerdo individual de teletrabajo. Únicamente en el convenio colectivo de Telefónica de España se determinan las condiciones que han de cumplir los puestos de trabajo con respecto al trabajo con pantallas de visualización y las partes se comprometen a estudiar y definir las posibles implicaciones del teletrabajo en materia de prevención.

Como ya apuntamos, uno de los problemas del teletrabajo es el aislamiento del empleado. Con el objeto de prevenir este riesgo, algunos convenios limitan la jornada teletrabajable. Excepcionalmente se adoptan otro tipo de medidas como el nombramiento de un tutor —encargado de establecer contactos con los teletrabajadores— o el establecimiento de un canal de comunicación de los empleados a distancia: un foro, en definitiva de teletrabajadores (Convenio Colectivo de Telefónica España).

h) La extinción del régimen de teletrabajo

Con carácter general, el régimen del teletrabajo finaliza al llegar a término el período acordado por las partes o el período máximo fijado por el

¹⁴⁶ SERRANO GARCÍA, J. M.^a Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo... *op. cit.*, p. 454.

¹⁴⁷ En términos similares, art. 10 bis XV CC Industria Química.

convenio de aplicación; si bien, ya hemos visto cómo tanto el convenio de Nutricia o como el convenio de Telefónica de España prevén expresamente la posibilidad de ir prorrogando la duración del acuerdo.

No obstante, algunos convenios reconocen la posibilidad de extinción *ante tempus* del acuerdo de teletrabajo, permitiendo a las partes dar por finalizada la situación con la única obligación de preavisar a la otra parte con una antelación determinada. Es el caso del XVIII Convenio Colectivo de Alcatel-Lucent que permite dar por finalizada la participación en el programa de teletrabajo comunicándolo a la otra parte con una antelación de 48 horas (art. 43), o del convenio de Repsol YPF conforme al cual, basta con preavisar con 15 días de antelación, «salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina» (art. 21.8). Otro ejemplo de lo expuesto lo protagoniza el Acuerdo de teletrabajo de Telefónica de España S.A.U. que reconoce a cualquiera de las partes la posibilidad de retornar a un trabajo presencial. Ahora bien, conviene advertir que la decisión de retorno al trabajo presencial se configura de forma distinta en función de cuál de las partes la tome. Si la decisión la adopta el trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación y habrá de ejercitar la opción de retorno durante los dos primeros meses del acuerdo. Transcurridos los dos meses, el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma. No obstante, el carácter reversible se recuperaría durante los dos primeros meses de cada una de las prórrogas. Si la iniciativa parte de la empresa, la decisión no está sujeta a límite temporal alguno; si bien, deberá concurrir causa que justifique tal medida, entendiéndose por tal: razones de organización del trabajo, causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador, cambio de puesto de trabajo, etc.

La regulación expuesta —que posibilita el retorno al trabajo presencial con la sola obligación de preavisar— constituye una concreción del Acuerdo Marco Europeo que otorga carácter reversible a la decisión de pasar a teletrabajo, siempre que el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto y que medie acuerdo de las partes, individual o colectivo, como es el caso.

Por su parte, el Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Cardedeu condiciona la vigencia del acuerdo de teletrabajo al cumplimiento, por parte del trabajador de los objetivos de productividad y dedicación pactados. Su inobservancia implica la suspensión con carácter inmediato del sistema de teletrabajo y el retorno a un trabajo presencial (Anexo 3.3)¹⁴⁸.

¹⁴⁸ En idénticos términos: art. 33 CC de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Vallgorriana.

i) Derechos colectivos de los teletrabajadores:

Muy pocos convenios abordan los derechos colectivos de los teletrabajadores. Los que, excepcionalmente, lo hacen recogen en la práctica meras declaraciones de principios del tipo «los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de empleados de la empresa», sin el establecimiento de previsiones expresas que permitan hacerlos efectivos.

III.III.4. Conclusiones finales

La ausencia de regulación del teletrabajo y los múltiples interrogantes que plantea hacen necesaria la intervención de los agentes sociales. Se aprecia, sin embargo, en la regulación convencional del teletrabajo una excesiva y peligrosa remisión al acuerdo individual entre la empresa y el trabajador afectado, en la concreción de las condiciones de trabajo del teletrabajador. Sólo de forma excepcional, se impone a la empresa la obligación de informar a los representantes de los trabajadores. Y, en ocasiones, el contenido de esta obligación es sumamente exiguo limitándose a poner en conocimiento de los representantes quiénes son trabajadores afectados (art. 36 I Convenio Colectivo de Thales Rail Signalling Solutions, S.L.U.). Sólo en un convenio se impone a la empresa la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores del contenido del acuerdo individual de teletrabajo (art. 44 III Convenio Colectivo marco del Grupo Endesa) y en otra, se les confiere un papel determinante en la propia negociación del acuerdo individual. Es el caso del Convenio Colectivo de trabajo del organismo autónomo municipal de Comunicación e Información Ciudadana de Sant Cugat del Vallès, en virtud del cual el acuerdo de teletrabajo ha de alcanzarse entre la empresa, el delegado de personal y el trabajador (art. 8).

Sería conveniente que los agentes sociales hicieran un esfuerzo por impulsar el teletrabajo en la empresa como herramienta de productividad y de conciliación de la vida personal y profesional y que dieran respuesta a los problemas que el teletrabajo plantea en la práctica. Convendría así que el propio convenio definiera qué actividades son susceptibles de ser teletrabajables y qué concretos requisitos ha de cumplir el trabajador para poder acogerse a un sistema de teletrabajo; de forma que, cumpliéndose los requisitos previstos, el acceso a un sistema de teletrabajo se configurara como un derecho del trabajador. Sería necesario, además, que se articularan medidas para controlar la posible arbitrariedad empresarial al desestimar una solicitud de teletrabajo.

Si la incorporación a un programa de teletrabajo sólo se reconoce a un determinado porcentaje de la plantilla, se deberían establecer criterios objetivos de atribución, priorizando, por ejemplo, el acceso de los trabajadores con discapacidad física que les dificulte la movilidad y de los que tengan responsabilidades familiares.

Convendría además que los agentes sociales concretaran cuáles son los riesgos para la salud que provoca el teletrabajo y articularan medidas específicas de prevención, especialmente en relación con el aislamiento del empleado.